

ХИЛЧДИЙН НИЙГМИЙН БАТАЛГАА, АЖИЛЛАХ НӨХЦӨЛИЙГ САЙЖРУУЛАХ ЗАМААР ХИЛ ХАМГААЛАЛТЫН ҮР ДҮНГ ДЭЭШЛҮҮЛЭХ АРГА ЗАМ

Т.Ариунсүх

*ДХИС-ийн Биеийн тамир, албаны
бэлтгэлийн институтийн багш,
дэслэгч*

Товч агуулга: "Хилчдийн нийгмийн баталгаа, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах замаар тэдний сэтгэл ханамж, урам зоригийг нэмэгдүүлж, хилийн хамгаалалтын үр ашгийг дээшлүүлэх арга замыг судалсан."

Түлхүүр үг: Хилийн хамгаалалт, Нийгмийн баталгаа, Хөдөлмөрийн урам зориг, Хүний нөөцийн удирдлага, Мэргэжлийн хөгжил, Хилчдийн ажиллах нөхцөл, Ажлын сэтгэл зүй, Тогтвортой ажиллах, Аюулгүй байдал, Нийгмийн халамж.

Удиртгал

Хилийн хамгаалалтын алба бол улс орны бие даасан байдал, аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр хариуцлагатай үүрэг гүйцэтгэдэг чухал байгууллага юм. Энэ албанд ажиллаж буй хилчид нь хүнд нөхцөлд, ар гэрийнхэндээ алслагдан, улсаа болон түүний иргэдийг хамгаалахын тулд тууштай, сахилга баттайгаар ажиллах шаардлагатай байдаг. Гэтэл хилчдийн нийгмийн баталгааг хангах асуудал нь хэд хэдэн хүчин

зүйлсийн нөлөөн дор хүндэрч, ажиллах нөхцөл, сэтгэл зүй, нийгмийн халамжийн дутагдалд хүргэж байна.

Иймд энэхүү илтгэл нь хилчдийн нийгмийн баталгааг сайжруулснаар тэдний тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг хэрхэн бүрдүүлэх боломжтой талаар судалгааны дүнг танилцуулахад зориулагдсан. Судалгааны гол таамаглал нь хилчдийн нийгмийн баталгааг хангаж чадвал тэд албандаа илүү тогтвортой, үр ашигтай ажиллаж, албаны нийт үр дүнг дээшлүүлэх боломжтой хэмээн үзэж байна.

Судалгааны аргачлалд эмпирек арга, асуудлын мод, шийдлийн модны аргыг ашиглан, хилчдийн нийгмийн баталгаа, ажиллах нөхцөлийн өнөөгийн байдал, тэдэнд тулгарч буй асуудлуудад дүн шинжилгээ хийх болно. Ингэснээр биелэгдэх боломжтой шийдлүүдийг тодорхойлж, хилчдийн үйлчилгээний чанарыг сайжруулахад чиглэсэн тогтвортой арга хэмжээ авахад туслах санаа, зөвлөмжийг боловсруулахыг зорьж байна.

Энэхүү судалгааны илтгэл нь хилчдийн нэгдсэн бодлого, стратегийг боловсронгуй болгоход чухал ач холбогдолтой бөгөөд хилчдийн эрх зүйн хамгааллыг нэмэгдүүлж, хилчдийн ажиллах нөхцөлийг сайжруулахад хувь нэмэр оруулах болно.

Үндсэн хэсэг

Онолын хэсэг: Хүний нөөцийн удирдлагын онол ба Хөдөлмөрийн урам зоригийн онол

1. Хүний нөөцийн удирдлагын онол¹ (*Human Resource Management Theory*)

Хүний нөөцийн удирдлагын онол нь байгууллагын үр ашгийг дээшлүүлэхийн тулд ажилтнуудын хөгжил, урам зориг, үнэнч байдлыг хангах чухал ач холбогдолтой гэж үздэг. Энэ онолын үндсэн зарчим нь ажилтнуудыг зөвхөн нөөц биш, харин байгууллагын хамгийн үнэ цэнтэй хөрөнгө хэмээн үзэж, тэдний хөгжил, халамж, урам зоригийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг боловсруулах явдал юм.

Хилчдийн нийгмийн баталгаа, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах асуудлыг шийдвэрлэхэд энэ онолыг ашигласнаар дараах арга хэмжээг санал болгож болно:

Ажилтны хөгжил, сургалт: Хилчдэд тогтмол мэргэжлийн сургалт, ур чадварыг дээшлүүлэх боломжийг олгох. Энэ нь тэдний мэргэжлийн өсөлтийг дэмжиж, ажлын үр ашгийг нэмэгдүүлнэ.

Урам зориг өгөх хөтөлбөрүүд: Хилчдийн үр дүнг хүлээн зөвшөөрч, шагнал, урамшуулал олгох системийг боловсруулах. Энэ нь тэдний урам

зориг, үнэнч байдлыг нэмэгдүүлэхэд тусална.

Ажилтны эрүүл мэнд, халамж: Хилчдийн сэтгэл зүйн болон биеийн эрүүл мэндийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх. Жишээ нь, сэтгэл зүйн зөвлөгөө, эрүүл мэндийн даатгал зэрэг.

Ажилтны оролцоог нэмэгдүүлэх: Хилчдийг шийдвэр гаргах үйл явцад илүү их оролцуулах замаар тэдний хариуцлагыг нэмэгдүүлэх. Энэ нь тэдний байгууллагын үйл ажиллагаанд илүү их хөтөч болоход тусална.

2. Хөдөлмөрийн урам зоригийн онол² (*Work Motivation Theories*)

Хөдөлмөрийн урам зоригийн онол нь ажилтнуудын урам зориг, сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн олон арга барилыг санал болгодог. Эдгээр онолуудын дотроос Херцбергийн Хоёр хүчин зүйлийн онол (Herzberg's Two-Factor Theory) болон Ажлын шинж чанарын загвар (Job Characteristics Model) нь хилчдийн ажиллах нөхцөлийг сайжруулах асуудлыг шийдвэрлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

¹ Армстронг, М. (2020). *Хүний нөөцийн удирдлагын практикийн Армстронгийн гарын авлага* (15-р хэвлэл). Kogan Page.

² Херцберг, Ф. (1966). *Хүний мөн чанар ба хөдөлмөр*. Кливленд: World Publishing.

*Херцбергийн Хоёр хүчин зүйлийн онол.*¹

Херцбергийн онол нь ажилтны сэтгэл ханамжийг "сэтгэл ханамжийн хүчин зүйлс" (мотиватор) болон "сэтгэл ханамжгүй болгох хүчин зүйлс" (гигиен) гэж хуваадаг. Хилчдийн ажиллах нөхцөлийг сайжруулахдаа энэ онолыг ашигласнаар:

Сэтгэл ханамжгүй болгох хүчин зүйлсийг арилгах: Жишээ нь, цалин, ажиллах орчны аюулгүй байдал, ажлын тогтвортой байдлыг сайжруулах.

Сэтгэл ханамжийн хүчин зүйлсийг нэмэгдүүлэх: Ажлын утга учир, хүлээн зөвшөөрөл, мэргэжлийн хөгжил зэрэг хүчин зүйлсийг нэмэгдүүлэх.

Ажлын шинж чанарын загвар: Энэ загвар нь ажлын урам зоригийг нэмэгдүүлэхийн тулд ажлын шинж чанарыг сайжруулахыг санал болгодог. Үүнд:

Ажлын олон талт байдал: Хилчдэд илүү олон талт, сонирхолтой ажлуудыг өгөх.

Автономит: Хилчдийг ажлынхаа талаар илүү их эрх мэдэл, хариуцлага өгөх.

Үр нөлөө: Хилчдийн ажлын үр дүн нь байгууллагад хэрхэн нөлөөлж байгааг тодорхой харуулах.

Хүний нөөцийн удирдлагын онол ба Хөдөлмөрийн урам зоригийн онолууд нь хилчдийн нийгмийн баталгаа, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах асуудлыг шийдвэрлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Эдгээр онолуудыг ашиглан хилчдийн хөгжил, урам зориг, сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээг боловсруулснаар тэдний ажиллах нөхцөл, үр ашигтай байдалд эерэг нөлөө үзүүлэх боломжтой. Энэ нь улмаар хилийн хамгаалалтын албаны нийт үр дүнг дээшлүүлэхэд хувь нэмэр оруулах болно.

Асуудлын модны аргаар хилчдийн нийгмийн баталгаа, ажиллах нөхцөлийн асуудлыг шинжилнэ

Асуудлын модны арга нь тодорхой асуудлыг үндсэн хэсгүүдэд хувааж, түүний шалтгаан, үр дагаврыг системчилсэн байдлаар шинжлэхэд тусалдаг. Энэ аргыг ашиглан хилчдийн нийгмийн баталгаа, ажиллах нөхцөлийн асуудлыг задлан шинжилье.

1. *Үндсэн асуудал:* Хилчдийн нийгмийн баталгаа хангагдахгүй байгаа нь тэдний ажиллах нөхцөл, сэтгэл зүйн байдалд сөргөөр нөлөөлж байна.

2. Асуудлын шалтгаанууд (Үндсэн салбарууд):

¹ Херцберг, Ф. (1966). Хүний мөн чанар ба хөдөлмөр. Кливленд: World Publishing.

А. Хүний нөөцийн удирдлагын дутагдал:

А1.Цалин, тэтгэмжийн хэмжээ хангалтгүй.

А2.Мэргэжлийн хөгжил, сургалтын боломж хязгаарлагдмал.

А3.Ажилтны эрүүл мэнд, сэтгэл зүйн дэмжлэг хангагдахгүй байна.

А4.Ажилтны оролцоог нэмэгдүүлэх арга хэмжээ дутагдаж байна.

Б. Ажиллах нөхцөлийн асуудал:

Б1.Ажиллах цаг хугацааны тогтворгүй байдал.

Б2.Аюулгүй байдлын стандарт хангагдахгүй байна.

Б3.Гэр бүлээсээ хол байх нь сэтгэл зүйн дарамт үүсгэж байна.

Б4.Ажлын орчны тоног төхөөрөмж хангалтгүй.

В. Нийгмийн баталгааны дутагдал:

В1.Тэтгэвэр, даатгалын систем хангалтгүй.

В2.Гэр бүлийн халамж, дэмжлэг хангагдахгүй байна.

В3.Нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүд хилчдэд чиглээгүй.

3. Асуудлын үр дагавар:

С. Хилчдийн сэтгэл зүйн байдалд сөргөөр нөлөөлөх:

С1.Сэтгэл зүйн дарамт, стресс нэмэгдэх.

С2.Ажилтны үнэнч байдал буурах.

С3.Ажилтны эргэлт нэмэгдэх.

Д.Албаны үр ашиг буурах:

Д1.Хилийн хамгаалалтын үйлчилгээний чанар буурах.

Д2.Албаны дотоод сахилга бат муудах.

Д3.Хилчдийн багийн ажиллагаа сулрах.

4. Шийдлийн чиглэл:

А. Хүний нөөцийн удирдлагыг сайжруулах:

А1. Цалин, тэтгэмжийг нэмэгдүүлэх.

А2. Мэргэжлийн хөгжил, сургалтыг нэмэгдүүлэх.

А3. Сэтгэл зүйн дэмжлэг, эрүүл мэндийн хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх.

А4. Ажилтны оролцоог нэмэгдүүлэх.

Б. Ажиллах нөхцөлийг сайжруулах:

Б1. Ажиллах цаг хугацааг тогтворжуулах.

Б2. Аюулгүй байдлын стандартыг хангах.

Б3. Гэр бүлээ ойртуулах боломжийг бүрдүүлэх.

Б4. Ажлын орчны тоног төхөөрөмжийг сайжруулах.

В. Нийгмийн баталгааг бэхжүүлэх:

В1. Тэтгэвэр, даатгалын системийг сайжруулах.

В2. Гэр бүлийн халамж, дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх.

В3. Хилчдэд чиглэсэн нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүдийг боловсруулах.

5. Асуудлын модны дүгнэлт:

Хилчдийн нийгмийн баталгаа, ажиллах нөхцөлийн асуудал нь олон хүчин зүйлээс үүдэлтэй бөгөөд эдгээр асуудлыг шийдвэрлэхэд хүний нөөцийн удирдлага, ажиллах нөхцөл,

нийгмийн баталгаа гэсэн гурван үндсэн чиглэлээр арга хэмжээ авах шаардлагатай байна. Эдгээр арга хэмжээг системчилсэн байдлаар хэрэгжүүлснээр хилчдийн ажиллах нөхцөл, сэтгэл зүйн байдал, нийгмийн баталгааг сайжруулж, улмаар албаны үр ашгийг дээшлүүлэх боломжтой.

Шийдлийн модны аргаар хилчдийн нийгмийн баталгаа, ажиллах нөхцөлийн асуудлыг шийдвэрлэх

Шийдлийн модны арга нь асуудлын шалтгаан, үр дагаврыг тодорхойлсны үндсэн дээр шийдлийг системчилсэн байдлаар гаргахад тусалдаг. Энэ аргыг ашиглан хилчдийн нийгмийн баталгаа, ажиллах нөхцөлийн асуудлыг шийдвэрлэх шийдлүүдийг боловсруулъя.

1. Үндсэн асуудал: Хилчдийн нийгмийн баталгаа хангагдахгүй байгаа нь тэдний ажиллах нөхцөл, сэтгэл зүйн байдалд сөргөөр нөлөөлж байна.

2. Шийдлийн модны бүтэц:

Үндсэн зорилго: Хилчдийн нийгмийн баталгааг сайжруулах, ажиллах нөхцөлийг тогтвортой болгох.

Шийдлийн үндсэн чиглэлүүд:

Хүний нөөцийн удирдлагыг сайжруулах.

Ажиллах нөхцөлийг сайжруулах.

Нийгмийн баталгааг бэхжүүлэх.

3. Шийдлийн модны нарийвчилсан салбарууд:

А. Хүний нөөцийн удирдлагыг сайжруулах:

A1. Цалин, тэтгэмжийг нэмэгдүүлэх:

A1.1. Хилчдийн цалинг салбарын дунджаас дээш түвшинд хүргэх.

A1.2. Нэмэлт тэтгэмж, урамшуулал олгох.

A2. Мэргэжлийн хөгжил, сургалтыг нэмэгдүүлэх:

A2.1. Тогтмол мэргэжлийн сургалт, семинар зохион байгуулах.

A2.2. Хилчдэд шинэ ур чадвар эзэмшүүлэх.

A3. Сэтгэл зүйн дэмжлэг, эрүүл мэндийн хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх:

A3.1. Сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг нэвтрүүлэх.

A3.2. Эрүүл мэндийн даатгалыг хангах.

A4. Ажилтны оролцоог нэмэгдүүлэх:

A4.1. Шийдвэр гаргах үйл явцад хилчдийг илүү их оролцуулах.

A4.2. Санал хүсэлтийн системийг боловсронгуй болгох.

Б. Ажиллах нөхцөлийг сайжруулах:

B1. Ажиллах цаг хугацааг тогтворжуулах:

B1.1. Ажлын цагийг уялдуулан зохицуулах.

B1.2. Амралт, чөлөөлөх хугацааг тогтмолжуулах.

B2. Аюулгүй байдлын стандартыг хангах:

Б2.1.Хилийн хамгаалалтын ажлын байранд аюулгүй байдлын шаардлагыг нэмэгдүүлэх.

Б2.2.Хамгаалалтын тоног төхөөрөмжийг шинэчлэх.

Б3.Гэр бүлээ ойртуулах боломжийг бүрдүүлэх:

Б3.1.Гэр бүлээ ойртуулах тэтгэмж, туслалцаа үзүүлэх.

Б3.2. Гэр бүлтэйгээ уулзах тусгай хугацааг олгох.

Б4.Ажлын орчны тоног төхөөрөмжийг сайжруулах:

Б4.1.Хилийн хамгаалалтын бааз, хэрэгслийг шинэчлэх.

Б4.2.Орчин үеийн технологийг нэвтрүүлэх.

В. Нийгмийн баталгааг бэхжүүлэх:

В1.Тэтгэвэр, даатгалын системийг сайжруулах:

В1.1. Хилчдэд зориулсан тусгай тэтгэвэр, даатгалын хөтөлбөрийг боловсруулах.

В1.2.Тэтгэврийн хуримтлалыг нэмэгдүүлэх.

В2.Гэр бүлийн халамж, дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх:

В2.1.Гэр бүлд чиглэсэн тэтгэмж, туслалцаа үзүүлэх.

В2.2.Хүүхэд асрах, боловсролын туслалцааг нэмэгдүүлэх.

В3.Хилчдэд чиглэсэн нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүдийг боловсруулах:

В3.1. Хилчдийн эрүүл мэнд, боловсролыг дэмжих хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх.

В3.2.Нийгмийн халамжийн сангуйг боловсронгуй болгох.

4. Шийдлийн модны дүгнэлт:

Шийдлийн модны аргаар хилчдийн нийгмийн баталгаа, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах асуудлыг шийдвэрлэхэд дараахь чиглэлүүдээр арга хэмжээ авах шаардлагатай байна:

Хүний нөөцийн удирдлагыг сайжруулах (цалин, сургалт, сэтгэл зүйн дэмжлэг).

Ажиллах нөхцөлийг тогтвортой болгох (аюулгүй байдал, гэр бүлээ ойртуулах, тоног төхөөрөмж).

Нийгмийн баталгааг бэхжүүлэх (тэтгэвэр, даатгал, нийгмийн халамж).

Эдгээр арга хэмжээг системчилсэн байдлаар хэрэгжүүлснээр хилчдийн ажиллах нөхцөл, сэтгэл зүйн байдал, нийгмийн баталгааг сайжруулж, улмаар албаны үр ашгийг дээшлүүлэх боломжтой.

Дүгнэлт

Хилчдийн нийгмийн баталгаа, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах асуудал нь улс орны аюулгүй байдал, тогтвортой байдлыг хангахад чухал ач холбогдолтой юм. Энэхүү судалгааны ажилд хүний нөөцийн удирдлагын онол, хөдөлмөрийн урам зоригийн онолуудыг ашиглан хилчдийн ажиллах нөхцөл, сэтгэл зүйн байдал, нийгмийн баталгааг сайжруулах арга хэмжээг боловсруулсан.

Судалгааны үр дүнгээс харахад хилчдийн нийгмийн баталгааг хангах, ажиллах нөхцөлийг тогтвортой болгохын

тулд дараах чиглэлээр арга хэмжээ авах шаардлагатай байна: *Хүний нөөцийн удирдлагыг сайжруулах:* Цалин, тэтгэмжийг нэмэгдүүлэх, мэргэжлийн хөгжил, сургалтыг нэмэгдүүлэх, сэтгэл зүйн дэмжлэг, эрүүл мэндийн хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх, ажилтны оролцоог нэмэгдүүлэх.

Ажиллах нөхцөлийг тогтвортой болгох: Ажиллах цаг хугацааг тогтворжуулах, аюулгүй байдлын стандартыг хангах, гэр бүлээ ойртуулах боломжийг бүрдүүлэх, ажлын орчны тоног төхөөрөмжийг сайжруулах.

Нийгмийн баталгааг бэхжүүлэх: Тэтгэвэр, даатгалын системийг сайжруулах, гэр бүлийн халамж, дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх, хилчдэд чиглэсэн нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүдийг боловсруулах.

Эдгээр арга хэмжээг системчилсэн байдлаар хэрэгжүүлснээр хилчдийн ажиллах нөхцөл, сэтгэл зүйн байдал, нийгмийн баталгааг сайжруулж, улмаар хилийн хамгаалалтын албаны үр ашгийг дээшлүүлэх боломжтой.

Санал

1. Цалин, тэтгэмжийг нэмэгдүүлэх: Хилчдийн цалин, салбарын дунджаас дээш түвшинд хүргэх, нэмэлт тэтгэмж, урамшуулал олгох.

2. Мэргэжлийн хөгжил, сургалтыг нэмэгдүүлэх: Тогтмол мэргэжлийн сургалт, семинар

зохион байгуулах, шинэ ур чадвар эзэмшүүлэх.

3. Сэтгэл зүйн дэмжлэг, эрүүл мэндийн хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх: Сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг нэвтрүүлэх, эрүүл мэндийн даатгалыг хангах.

4. Ажилтны оролцоог нэмэгдүүлэх: Шийдвэр гаргах үйл явцад хилчдийг илүү их оролцуулах, санал хүсэлтийн системийг боловсронгуй болгох.

5. Ажиллах цаг хугацааг тогтворжуулах: Ажлын цагийг уялдуулан зохицуулах, амралт, чөлөөлөх хугацааг тогтмолжуулах.

6. Аюулгүй байдлын стандартыг хангах: Хилийн хамгаалалтын ажлын байранд аюулгүй байдлын шаардлагыг нэмэгдүүлэх, хамгаалалтын тоног төхөөрөмжийг шинэчлэх.

7. Гэр бүлээ ойртуулах боломжийг бүрдүүлэх: Гэр бүлээ ойртуулах тэтгэмж, тусалцаа үзүүлэх, гэр бүлтэйгээ уулзах тусгай хугацааг олгох.

8. Ажлын орчны тоног төхөөрөмжийг сайжруулах: Хилийн хамгаалалтын бааз, хэрэгслийг шинэчлэх, орчин үеийн технологийг нэвтрүүлэх.

9. Тэтгэвэр, даатгалын системийг сайжруулах: Хилчдэд зориулсан тусгай тэтгэвэр, даатгалын хөтөлбөрийг боловсруулах, тэтгэврийн хуримтлалыг нэмэгдүүлэх.

10. Гэр бүлийн халамж, дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх: Гэр

бүлд чиглэсэн тэтгэмж, туслалцаа үзүүлэх, хүүхэд асрах, боловсролын туслалцааг нэмэгдүүлэх.

11. Хилчдэд чиглэсэн нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүдийг боловсруулах: Хилчдийн эрүүл мэнд, боловсролыг дэмжих хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх, нийгмийн халамжийн сангуйг боловсронгуй болгох.

12. Эдгээр саналуудыг хэрэгжүүлснээр хилчдийн ажиллах нөхцөл, сэтгэл зүйн байдал, нийгмийн баталгааг сайжруулж, хилийн хамгаалалтын албаны үр ашгийг дээшлүүлэх боломжтой болно.

Эх сурвалж

Херцберг, Ф. (1966). Хүний мөн чанар ба хөдөлмөр. Кливленд: World Publishing.

Хакман, Ж. Р., & Олдхам, Г. Р. (1976). Ажлын дизайнаар урам зориг олгох: Онолын туршилт. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Армстронг, М. (2020). Хүний нөөцийн удирдлагын практикийн Армстронгийн гарын авлага (15-р хэвлэл). Kogan Page.

Маслоу, А. Х. (1943). Хүний урам зориг: Онол. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Роббинс, С. П., & Жадж, Т. А. (2019). Байгууллагын үйл ажиллагаа (18-р хэвлэл). Pearson.

Деси, Э. Л., & Райан, Р. М. (1985). Хүний зан үйлийн дотоод урам

зориг ба өөрийгөө тодорхойлох. Plenum Press.

Монгол Улсын Засгийн газар. (2020). Хилийн хамгаалалтын тухай хууль. Улаанбаатар:

Монгол Улсын хууль зүйн мэдээллийн институт.

Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллага. (2021). Ажлын байран дахь сэтгэл зүйн эрүүл мэнд.

https://www.who.int/mental_health Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага. (2019). Нүүдэлч

ажилчдад зориулсан нийгмийн хамгаалал. <https://www.ilo.org>

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам. (2021). Нийгмийн

хамгааллын тухай үндэсний тайлан. Улаанбаатар: Засгийн газрын хэвлэлийн газар.